

Ansökan om dispens från regler om dygnsvila för brandmän, stf styrkeledare och styrkeledare som tjänstgör enligt Allmänna bestämmelser och Bilaga R

Region Gotland ansöker om dispens från regler om dygnsvila för brandmän, ställföreträdande styrkeledare och styrkeledare vid räddningstjänsten som tjänstgör enligt Allmänna bestämmelser eller Bilaga R.

Till denna ansökning biläggs de uppgifter som begärs i bilagan till SKR cirkulär 23:42:

- Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens.
- Protokollsutdrag med regionstyrelsens beslut
- Protokoll från MBL-förhandling
- Riskbedömning

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

1. Ange om begäran avser avvikelser från AB § 13 mom. 5 eller bilaga till AB och i så fall vilken.

Begäran avser AB och Bilaga R.

2. Vilken verksamhet och vilka delar av verksamheten är aktuell/aktuella för begäran av dispens?

Denna dispensansökning omfattar medarbetare som arbetar med räddningstjänst och olycksförebyggande vid en brandstation. Den är placerad i utkanten av Visby tätort och ansvarar primärt för Visbyområdet men har även specialistkompetenser som betjänar hela Gotland. Av stationens cirka 50 medarbetare avser dispensen de 40 medarbetare som tjänstgör enligt Bilaga R.

3. Vilken/vilka yrkesgrupp/yrkesgrupper är berörda av begäran om dispens och hur många arbetstagare i dessa grupper skulle beröras?

Det är yrkesgrupperna styrkeledare, ställföreträdande styrkeledare, brandmän och vikarierande brandmän som berörs. Dispens önskas också för de vikarier som framför allt tjänstgör under sommarsemesterperioden. Maximalt 8 vikarier anställs.

4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

De som tjänstgör enligt bilaga R arbetar i 4 skift och har 14 arbetspass under en fyraveckorsperiod. Under måndag – fredag sker tjänstgöring med dagpass om tio timmar (7.30-17.30) alternativt nattpass om 14 timmar (17.30-7.30). Lördag och söndag sker tjänstgöring 24 timmar (7.30-7.30).

Dagligen görs ändringar i schema dels för att hantera exempelvis sjukfrånvaro och vård av barn, och dels för att möjliggöra för medarbetare att arbeta med olika uppdrag.

Styrkeledare och brandmän deltar i såväl utvecklingsprojekt som i utbildningar. De leder utbildningar och deltar i olika mötesforum och nätverk. Några av de viktiga uppgifterna är att genomföra tillsyn och utbilda regionens personal och verksamheter i brandskydd. Många av våra medarbetare är även instruktörer i olika metoder och därigenom behöver utbilda andra medarbetare, exempelvis rökdykarinstruktörer, losstagningsinstruktörer, instruktörer i suicidprevention etc.

Ett aktivt arbete med schemaändringar krävs för att säkerställa rätt kompetens i utryckningsorganisationen över hela året; och särskilt för sommarperioden i syfte att möjliggöra att huvudsemesterperioden kan läggas ut under juni, juli och augusti.

5. Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.

Räddningstjänsten Gotland har uppgiften att vara en del av tryggheten och säkerheten för de som bor, verkar och vistas på Gotlands. Vi strävar ständigt efter att tillhandahålla ett tillfredsställande skydd mot olyckor.

Gotlands ö-läge kräver en kommunal räddningstjänst som har en större kompetensbredd, med fler specialförmågor än jämförbara räddningstjänster på fastlandet eftersom möjligheterna till samverkan med närliggande kommuner inte är möjlig.

6. Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt?

Sverige har valt en modell där Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) ansvarar för att grundutbilda brandmän till hel- och deltidsorganisationerna. Vi och alla andra räddningstjänster är beroende av den utbildningsvolym som MSB tillhandahåller. Antalet brandmän som utbildas vid MSB:s skolor är idag för få, vilket gör att det råder brist på utbildade brandmän. Bristen på brandmän är extra besvärlig för Gotland eftersom endast en mindre del av de som utbildas är från ön vilket innebär att de som rekryteras behöver få en fungerande social tillvaro på Gotland. MSB ska se över utbildningssystemet, men någon förändring på kort sikt (inom ett år) för att kunna rekrytera och introducera nya brandmän bedöms vara mycket svårt.

Även om vi lyckas rekrytera nyutbildad personal så får det ändå negativa konsekvenser för vår förmåga eftersom endast en eller max två erfarna brandmän kan arbeta i varje arbetslag. Att utbilda en erfaren brandman och ge denne de kompetenser som behövs för att ersätta en erfaren brandman tar omkring två år. Detta innebär att endast ett fåtal nyutbildade brandmän kan anställas varje år för att bibehålla en acceptabel kompetensnivå och klara behovet av specialisering.

7. Beskriv verksamhetens geografiska förutsättningar, till exempel om det rör sig om glesbygd med långa pendlingsavstånd eller dylikt?

Gotlands ö-läge gör det omöjligt för utbildade brandmän i angränsande kommuner att arbeta inom räddningstjänsten Gotland. Gotland är den 4:e största kommun till ytan sett. Det innebär att våra medarbetare kan ha långa pendlingsavstånd, upp till 8 mil

enkel resa. Idag pendlar ett antal medarbetare 5-6 mil. Kortare pendlingsavstånd på 2-4 mil förekommer också.

8. Ange genomsnittlig andel aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik om sådan finns att tillgå.

Brandstationen i Visby är den enda heltidsstationen inom räddningstjänsten Region Gotland. Det finns risk att en omfattande insats kan pågå längre tid än ett dygn men vid så långa insatser sker avlösning av personalen regelbundet. Det är ovanligt att någon arbetar aktivt på skadeplats längre sammanhängande tid än sex timmar oavsett tid på dygnet.

Antal larm på helgnätter mellan fredag kl 23 till måndag kl 06 under perioden 2022-01-01 till 2023-12-10 är 56 larm på 100 veckor med en genomsnittlig varaktighet på c:a 1 timme per larm ger en störning på 2,7%. Motsvarande siffror för en störning mellan 23-06 under en hel vecka är 94 larm med en genomsnittlig varaktighet på c:a 50 minuter per larm ger en störning på 1,7%.

9. Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna.

Belastningen för utryckningsdelen förväntas varken öka eller minska de närmaste tolv månaderna. Däremot står den kommunala räddningstjänsten inför stora utmaningar i samband med återuppbyggnaden av det civila försvaret, där kommunal räddningstjänst har en central roll i att värna civilbefolkningen från krigets verkningar. Det är av största vikt att vi, som en viktig aktör inom civil beredskap, aktivt engagerar oss och samarbetar med andra aktörer för att kunna bygga ett robust och välorganiserat civilt försvar.

10. Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.

Mycket tid har lagts ner för att hitta scheman som ger verksamheten så bra förutsättningar som möjligt utifrån de nya arbetstidsreglerna. Särskilt har två utmaningar identifierats; arbete med uppdrag som genomförs utanför utryckningsstyrkan samt sommarssemesterplanering. Se beskrivning i nästa punkt.

11. Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.

Det är möjligt att hitta rimliga scheman som bara tar hänsyn till utryckningsverksamheten och förutsätter att brandmän och styrkeledare bara arbetar på sitt ordinarie schema (sommarssemesterperioden undantagen). Men, för att kunna fortsätta använda utryckningspersonal förebyggande arbete, utbildningar, möten och projekt utanför ordinarie schema behövs en flexibilitet i hur arbetspass kan planeras. Schemaändringar görs idag i en mycket stor omfattning. Problemet är alltså inte i första hand att planera de arbetspass som medarbetare gör när de ingår i den utryckande styrkan utan den arbetstid som läggs på de andra delarna i medarbetarens uppdrag. Sommarsemesterna bedöms också vara en stor utmaning. På grund av behovet av rätt kompetens är det ett begränsat antal sommarvikarier som kan rekryteras.

Vi kan även konstatera att en schemaläggning innehållandes 20 h pass skapar en orytmisk schemaläggning och i sin tur avsevärt försvårar verksamhetsplaneringen. För att undvika en omvänd rotationsriktning behövs dispens för arbetspass om 24 timmar, vilket möjliggör undvikande av omvänd rotationsriktning på dygnet. Det är av särskild vikt att hantera detta för att säkerställa en stabil arbetsmiljö.

En minskad effektivitet och behovet av att anställa fler medarbetare ska vägas mot hur arbetspass upp till 24 timmar i huvudsak på helgen faktiskt påverkar arbetsmiljön. Den låga andelen störningar under jourtid har också stor betydelse för den bedömningen.

12. Ange för hur lång tidsperiod dispens krävs, och vad som ligger till grund för detta.

Dispens söks för tolv månader. Det ger verksamheten mer tid till att hitta nya lösningar, fortsätta analysera och utveckla arbetet med kompetensförsörjning